

2.Формування та використання людського капіталу на підприємствах морського транспорту. — НДІ праці і зайнятості населення Міністерства праці України. — шифр 6. — 2006. — 199 с.

Стаття надійшла до редакції 26.02.2007

УДК 331.108.43

О. Ю. Фіненко, асистент
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВІ В КОНТЕКСТІ ОЦІНКИ ПЕРСОНАЛУ ТА ЇЇ ВПЛИВ НА ЛЮДСЬКИЙ РОЗВИТОК

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто теоретико-методологічні аспекти атестації персоналу. Проаналізовано сучасний досвід оцінки персоналу та виявлено низку проблем, для розв'язання яких запропоновано заходи та засоби, які зрештою приведуть до піднесення індексу людського розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Атестація персоналу, особистий план розвитку, резерв керівників, індекс людського розвитку.

У сучасних умовах розвитку ринку товарів і послуг з урахуванням кон'юнктури ринку праці найбільшого значення набуває безпосереднє поєднання робочої сили із засобами виробництва, а точніше оптимальне поєднання трьох елементів суспільного значення — техніки, людини та зовнішнього середовища. Слід зазначити, що вдосконалення засобів виробництва, зумовлене науково-технічним прогресом, потребує робочої сили, здатної забезпечувати роботу нової техніки за допомоги нових передових методів та прийомів праці. Отже, в основі вдосконалення — розвиток персоналу, який, на думку автора, має підлягати періодичній атестації працівників на відповідність своєму робочому місцю та використанню трудового потенціалу людини на повну потужність.

Проблемами атестації персоналу на підприємстві опікується цілий ряд економістів: В. М. Данюк, В. А. Савченко, А. М. Колот, Н.Д.Лук'янченко. Проте питання її впливу на людський розвиток розглядаються недостатньо. Тож метою даної праці є показ того, як атестація робочих місць впливає на складові індексу людсько-

го розвитку — рівень освіти, доходів, валового внутрішнього продукту на душу населення, тривалість життя [2, с.11]. Об'єктом вивчення є атестація персоналу на підприємстві та її вплив на людський розвиток. Предметом дослідження є якісні зрушення, які мають відбутися внаслідок нових підходів до атестації персоналу на підприємстві та її вплив на індекс людського розвитку в Україні.

Нині в науці превалюють визначення атестації, які базуються на тому, що це систематичне оцінювання кадрів, що проводиться у певний час у встановленій формі за спеціально розробленою процедурою перед атестаційною комісією [3, с. 56]. Але досвід інших країн, а саме так званих «організацій, що безперервно навчаються», довів, що безперервне навчання неможливе без безперервного оцінювання кадрів, тобто тієї самої атестації, на основі якої коригуються «вимоги робочого місця» до рівня розвитку робочої сили [1, с. 34].

Тож, на думку автора, атестація персоналу — це безперервне та безпосереднє формалізоване оцінювання поточної трудової діяльності кадрів підприємства його керівником, що проводиться постійно в довільній формі за спеціально розробленою процедурою, за результатами якої приймаються рішення щодо професійно-кваліфікаційного просування працівників, зарахування їх до резерву на керівні посади, професійного навчання чи звільнення. А атестація перед атестаційною комісією є формальним явищем, яке має на меті оцінку відповідності працівника посаді, яку він обіймає. На практиці найбільшого поширення набула атестація керівників і фахівців. Але не слід забувати й про інших працівників, які також прагнуть професійного розвитку та підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці.

Значення атестації персоналу організації підвищується тоді, коли у суспільстві посилюється контроль за дотриманням прав людини, соціальних гарантій у сфері трудових відносин, і, навпаки, зменшується в разі послаблення соціальних гарантій у сфері трудових відносин, порушень трудового законодавства, як це відбувається, зокрема, в сучасному українському малому бізнесі. Також великим є значення атестації для системи мотивації праці. Об'єктивна оцінка підлеглого його керівником моральним стимулом до вдосконалення, збагачення знань, умінь і навичок та підвищує зацікавленість у працівника в досягненні кінцевих результатів праці.

Сучасна система атестації кадрів має недоліки. По-перше, в будь-якій організації є суб'єктивізм оцінки та централізація всьо-

го процесу атестації, дуже малий ступінь демократизму. Зрештою це призводить до низького рівня мотивації працівника до праці, наслідком чого є отримання низької заробітної плати. З метою зменшення суб'єктивності пропонується запровадити систему оцінювання керівника його підлеглими, що дасть змогу оцінити керівника всебічно, і буде дотримано правил колективізму. У результаті поліпшиться соціально-психологічний клімат у колективі, й у всіх працівників буде взаємопорозуміння і взаємодопомога у процесі роботи, що змусить кожного розвивати свої професійні здібності та якості, а також вдосконалювати свої психологічні характеристики. Слід зазначити, що цей процес має відбуватися протягом усього міжатестаційного періоду, коли підлеглі складають характеристику свого керівника та подають її до атестаційної комісії. Це допомагає ставитися до підлеглих об'єктивно в питаннях заохочень і стягнень, без будь-яких особистих симпатій-антипатій або родинних упливів. Такий метод також сприяє не тільки розвитку підлеглих, а й розвитку особистості керівника, який повинен підготуватися до співбесіди, тобто ознайомитися з результатами трудової діяльності підлеглих та оцінити свої внески до спільного результату.

По-друге, необхідно також позбавитися суб'єктивності щодо оцінки керівником підлеглих. Пропонується проводити співбесіду з підлеглим раз на місяць перед отриманням заробітної плати та складати план удосконалення професійних якостей підлеглого на наступний місяць у разі певних недоліків у поточному місяці. Підвищення рівня самовпевненості і розкутості досягається за рахунок проведення співбесіди не тільки протягом міжатестаційного періоду, а й на самій атестації, шляхом незачитування свого звіту за зроблене у міжатестаційний період, а завдяки прямому контакту «віч-на-віч» підлеглого і керівника, що змусить обох співрозмовників серйозно та ретельно підготуватися до атестації.

По-третє, пропонується ввести загальну систему атестації та оцінки кадрів. А для цього розробити зразки комп'ютерної програми на 15 питань (бо за висновками психологів найкраще число питань, яке сприймається та ефективно діє, є число 15). Така атестація має проводитися раз на рік і постійно вдосконалюватися відповідно до потреб ринкового середовища. Також необхідно залучати до процесу атестації й молодих спеціалістів, що змусить їх усебічно розвивати свої знання, вміння та навички. Але це слід здійснювати за допомогою досвідчених співробітників, які допоможуть порадою та сприятимуть швидкій адаптації на робочому місці.

По-четверте, пропонується розробити психологічні та професійні вимоги до керівників. Тобто розробити психологічні тести на професійну придатність або проводити співбесіду у присутності психолога. На другому етапі пропонується провести ділову гру, створивши умови, максимально наближені до умов роботи на конкретній керівній посаді. На третьому етапі необхідно провести співбесіду особи, яка атестується, з експертом атестаційної комісії і бажано, щоб враховувалась і характеристика, подана підлеглими на керівника. Для розвитку персоналу у міжатестаційний період також необхідно проводити з ним різного роду тренінги, залучаючи спеціалістів з різних підрозділів та інших підприємств. Це дасть високий річний економічний ефект та сприятиме ефективності взаємовідносин у трудовому колективі, що в кінцевому результаті призведе до розв'язання наявних проблем на підприємстві.

Призначення керівника організації чи структурного підрозділу, просування фахівця на керівну посаду на основі атестації мають здійснюватися не спонтанно, у зв'язку з несподіваною вакансією, що з'явилася в організації, а плановірно, на основі плавного заміщення звільненої посади керівника.

Обґрунтування вимог до кандидатів на кожну керівну посаду організації має велике значення в процесі формування резерву керівників. Без чіткого уявлення про те, якими якостями (ступінь професійної придатності) мають володіти майбутні керівники, організація не зможе на належному рівні здійснити попередній набір кандидатів до резерву, вивчити та оцінити претендентів. З метою вивчення й оцінювання претендентів доцільно використовувати кваліфікаційні карти, портрети ідеальних керівників, професіограми і психограми. А також заслуговує на увагу досвід вітчизняних та зарубіжних підприємств.

Для цього персонал має обрати особистий план розвитку, а керівництво — намітити індивідуальний план розвитку, враховуючи ознайомлення з передовими методами оцінки та можливість застосування їх на практиці. Можна також створювати певні моделі майбутніх фахівців та керівників, які повинні мати набір таких якостей та рис, які б дозволили працівнику цілеспрямовано йти до своєї мети та працювати самостійно над собою протягом усього періоду своєї роботи. А це значно полегшить атестацію та покращить результати діяльності самої організації. Процес атестації має бути прозорим, зрозумілим, з чітко визначеними завданнями та цілями.

Врахування всіх цих елементів зрештою приведе до підвищення рівня людського розвитку, в основі розрахунку якого лежать такі показники: рівень освіченості, рівень доходів, тривалість життя. Якщо ефективність атестації зростатиме і буде тривати безперервний процес удосконалення робочої сили, то підвищуватиметься й продуктивність праці на підприємстві, відтак зростатиме рівень заробітної плати та добробут працівника. Якщо ж запровадити на практиці безперервне навчання всіх категорій персоналу, яке матиме випереджувальний і мотивуючий характер, то знову ж покращиться мотивація праці персоналу через заробітну плату та задоволення духовних потреб і поліпшення внутрішньої організаційної культури. Отже, за такого розвитку подій збільшиться реальний ВВП на душу населення та рейтинг України через поліпшення індексу людського розвитку.

Література

1. *Борисова Е. А.* Оценка и аттестация персонала. — СПб.: Питер, 2003.
2. *Гришнова О. А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: «Знання», КОО, 2001.
3. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2002.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2007

УДК 332.145

Н. О. Халда, аспірантка,
Черкаський державний технологічний університет

АНАЛІЗ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ІНДИКАТОРІВ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ РЕГІОНІВ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті узагальнено теоретичні основи формування та управління людськими ресурсами і проаналізовано процеси відтворення та використання людських ресурсів регіонів України.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людські ресурси, регіон (край), людський розвиток, людський капітал.